

# Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier  
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 17.02.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 60/15 Sp

## URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. MAV Klinikum, - Klägerin -
2. Klinikum, - Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.02.2016 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass die Frauen He., S., Ho. und W. Mitarbeiterinnen der Beklagten i. S. v. § 3 Abs. 1 MAVO für die Diözese Speyer auch im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Zentraleinkauf sind.**
2. **Die Beklagte wird verurteilt, die Auslagen der MAV im vorliegenden Verfahren zu erstatten.**
3. **Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

## Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch um die Frage, welcher Einrichtung / welcher Dienststelle vier Mitarbeiterinnen nach den Bestimmungen der MAVO zuzuordnen sind.

Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung für die von der Beklagten betriebenen Kliniken J. in L. und E. in Z.. Die Beklagte ist Teil eines Unternehmensverbundes, der fünf Firmen unter einem Dach vereint. Träger des Unternehmensverbundes ist die N.-Stiftung der „Kongregation ... zu M“. Zum Unternehmensverbund zählt in erster Linie die N. Klinikum GmbH, die vornehmlich die beiden Kliniken betreibt mit den Standorten in L. und Z.. Zum Verbund zählt auch die Krankenhaus-Service-Gesellschaft (im Folgenden: KSG), ein 100 %-iges Tochterunternehmen der N. Klinikum GmbH. Die KSG wurde zum 01.01.2004 gegründet, Anfang 2016 hatte sie 158 Mitarbeiter. Alleiniger Geschäftsführer aller fünf Gesellschaften ist jeweils Herr Dipl.-Kaufmann B.. Die Klinikum GmbH verfügt über eine eigene Personalabteilung, die KSG hat keine eigene Personalabteilung. Für deren Personalangelegenheiten ist der Geschäftsführer B. verantwortlich. Die Kirchliche Grundordnung gilt in der KSG nicht. Ein Betriebsrat ist in der KSG nicht gegründet.

Zwischen der Klinikum GmbH und der KSG besteht ein schriftlicher Vertrag über die Betriebsführung für Teilbereiche, Materialbestellung/Logistik. Darin verpflichtet sich die KSG im Namen der Klinikum GmbH und auf deren Rechnung, die Abteilung Materialeinkauf/Logistik für die Klinikum GmbH zu führen. Es heißt darin, die KSG hat die direkte Leitung dieser Abteilung und die Aufsicht über Betriebsmittel und Mitarbeiter dieser Abteilung. Der Geschäftsführer der Klinikum GmbH kann allgemeine Richtlinien und Weisungen erteilen, insbesondere welche Aufträge angenommen werden und wie das Unternehmen nach außen auftritt. Dies betrifft jedoch nicht das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern. In § 2 des Vertrages wird der Klinikum GmbH eine Generalvollmacht zur Vertretung der KSG in allen Rechtsgeschäften, Rechtsakten und sonstigen Handlungen, bei denen eine Stellvertretung gesetzlich zulässig ist, in den im Einzelnen genannten Tätigkeitsbereichen übertragen. Umgekehrt ist die KSG berechtigt, im Namen und auf Rechnung der Klinikum GmbH im Tätigkeitsfeld der Betriebsführung Verträge abzuschließen und gestaltend auf bestehende Verträge einzuwirken.

Die Klinikum GmbH hatte bisher den Einkauf von Materialien selbst zentral getätigt. Sie hat im Laufe des Jahres 2015 diesen Teilbereich im Wege eines Teilbetriebsübergangs auf die KSG übertragen. In diesem Zusammenhang sind in dieser Abteilung die bisher dort eingesetzten Mitarbeiterinnen He. und S. durch Auflösungsvertrag bei der Klinikum GmbH ausgeschieden und haben mit der KSG jeweils einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Der Zentraleinkauf wird seitdem von der KSG u. a. von den beiden vorgenannten Mitarbeiterinnen und den Mitarbeiterinnen Ho. und W. betrieben. Aufgaben des Zentraleinkaufs sind die Sicherstellung und Belieferung mit Waren für das gesamte Klinikum mit seinen beiden Krankenhäusern in Z. und L..

Die klagende MAV trägt vor:

Nach ihrer Auffassung seien die vier im Zentraleinkauf eingesetzten vorgenannten Mitarbeiterinnen Beschäftigte der Klinikum GmbH im Sinne von § 3 MAVO, da sie aufgrund eines Scheinwerkvertrages bzw. illegalen Leiharbeitsverhältnisses nach wie vor in gleicher Weise wie vor dem Teilbetriebsübergang ohne jegliche Unterschiede im Klinikum eingesetzt seien. Sie seien in die Arbeitsorganisation und –erledigung der Aufgaben der Klinikum GmbH mit eingebunden. So seien die Mitarbeiterinnen He. und W. als Vertreterinnen der Assistentin der Geschäftsleitung der Beklagten Ende November für die Dauer einer Woche eingesetzt gewesen. Alle vier Mitarbeiterinnen seien in der Telefonliste der Beklagten enthalten. Als Leiterin des Zentraleinkaufs habe Frau He. mittels einer E-Mail die Abschrift eines Protokolls der gemeinsamen Sitzung der Klägerin und der Beklagten erhalten. Ein E-Mail-Verkehr mit dem MAV-Vorsitzenden sei an Frau He. weitergeleitet worden. Darüber hinaus habe Frau He. Ende Dezember 2015 wie vor dem Teilbetriebsübergang eine erforderliche zweite Unterschrift zur Freigabe der Gehaltszahlung der Mitarbeiterinnen der beklagten Klinikum-GmbH geleistet. Die Beklagte stelle der KSG die Leistungen der Haustechnik und EDV zur Verfügung. Eingangspost wird von einer zentralen Stelle vorsortiert. Nach wie vor säßen in L. drei Mitarbeiterinnen in einem Büroraum, eine davon ist der Beklagten und zwei der KSG vertraglich

verbunden. Mitarbeiterinnen der KSG in der Cafeteria in Z. seien dem dortigen Küchenleiter Sch. unterstellt. Die KSG stelle ihren Mitarbeitern keine eigenen Arbeitsmittel, Werkzeuge oder Räumlichkeiten zur Verfügung. Diese werden von der Beklagten gestellt.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass Frau He., Frau S., Frau Ho. und Frau W. Mitarbeiterinnen der Beklagten i. S. d. § 3 Abs. 1 MAVO für die Diözese Speyer auch im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Zentraleinkauf sind.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach Auffassung der Beklagten seien die genannten vier Mitarbeiterinnen Arbeitnehmerinnen der KSG, was sich allein schon aus deren Arbeitsverträgen mit der KSG ergebe. Für Zahlungsvorgänge im Klinikum der Beklagten gelte das Vier-Augen-Prinzip. Zeichnungsberechtigt für Gehaltsabrechnung ist u. a. Frau He., welcher von dem Geschäftsführer der Beklagten insoweit Vollmacht erteilt worden sei. Der Geschäftsführer aller vier Gesellschaften habe eine Sekretärin, die für die vier Gesellschaften tätig sei. Als diese im Urlaub gewesen sei, hätten die Mitarbeiterinnen He. und W. sie vertreten. Die Mitarbeiterinnen He. und S. seien nur noch aus Versehen in der Telefonliste der Beklagten enthalten. Diese tragen ein Namensschild, das sie als Mitarbeiterinnen der KSG ausweise. Sie bestreite, dass die KSG-Mitarbeiterinnen die Arbeitsmittel, Geräte und Hilfsmittel der Beklagten zu ihrer Arbeitserledigung benutzen würden. Es sei vom Träger der Gesellschaft nicht beabsichtigt gewesen, die Außendarstellung der Mitarbeiterinnen der KSG zu ändern, deshalb hätten sie keine eigene Domäne im E-Mail-Verzeichnis erhalten. Arbeitsverträge und Personalentscheidungen für/gegenüber Arbeitnehmer der KSG werden ausschließlich von dieser selbst bearbeitet und nicht von der Personalabteilung des Klinikums. Für die Leistungen der Haustechnik, EDV und Telefonanlage zahle die KSG ein monatliches Entgelt an die Beklagte. Es stimme nicht, dass

sich Mitarbeiterinnen beider Gesellschaften gleichzeitig in einem gemeinsamen Büroraum aufhielten. Die Organisation des Fuhrparks sei der KSG übertragen. Gleiches gelte für die Durchführung von Botenfahrten, Hauspost und Sterilgut-Fahrten.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der beiden mündlichen Verhandlungen vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet.

Vorliegend handelt es sich um eine Streitigkeit aus dem Bereich der MAVO Speyer, da zwischen den Parteien unterschiedliche Auffassungen bestehen, ob die vier Mitarbeiterinnen des Zentraleinkaufs Mitarbeiterinnen der Beklagten im Sinne der MAVO sind. Damit handelt es sich um eine Streitigkeit über die Zuordnung von Mitarbeiterinnen im Sinne von § 3 MAVO.

Vorliegend besteht auch ein alsbaldiges Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO. Die MAVO begehrt die Feststellung, dass die vier genannten Beschäftigte Mitarbeiterinnen der Einrichtung der Beklagten sind im Sinne von § 3 MAVO-Speyer. Als Angehörige der Beklagten in diesem Sinne fallen sie auch, zumindest teilweise, unter den Zuständigkeitsbereich der MAV. Die Klägerin hat etwa darüber zu wachen, dass auch diese Mitarbeiterinnen nach Gesetz und Recht behandelt und insbesondere auch in Bezug auf diese Mitarbeiterinnen im Einzelfall etwaige bestehende Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte der MAV von der Beklagten zu berücksichtigen sind. Deshalb kann der Arbeitnehmerstatus grundsätzlich auch generell in einem Beschlussverfahren – losgelöst von einem konkre-

ten Einzelproblem – geklärt werden (Fitting u.a., Komm. zum BetrVG, 27. Aufl., § 5 Rz 465; Richardi, Komm. zum BetrVG, 15. Aufl., § 5 Rz 301).

In der Sache ist die Klage auch begründet. Bei den vier Mitarbeiterinnen He., S., Ho. und W. handelt es sich um Mitarbeiterinnen im Sinne von § 3 MAVO-Speyer, weil sie im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Zentraleinkauf bei der Beklagten unter diese gesetzliche Regelung fallen. Mitarbeiterinnen nach § 3 MAVO sind u. a. alle Personen, die bei einem Dienstgeber aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder aufgrund eines Gestellungsvertrages „tätig“ sind. Leiharbeitnehmer fallen nicht darunter (§ 3 Abs. 1 S. 2 MAVO-Speyer). Unstreitig stehen die vier Mitarbeiterinnen in keinem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, sondern sie haben jeweils Arbeitsverträge mit der KSG abgeschlossen und sie sind arbeitsvertraglich deren Arbeitnehmerinnen. Der Umfang von § 3 MAVO-Speyer ist jedoch weitergehend. Zum Mitarbeiterkreis von § 3 MAVO-Speyer zählen die im Gesetz aufgeführten Bediensteten, die bei dem Dienstgeber „tätig“ sind. Darunter fällt auch der Personenkreis, der bei einem Dienstgeber „aufgrund eines Gestellungsvertrages“ tätig ist (§ 3 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 MAVO). Bei einem Gestellungsvertrag verpflichtet sich der Gestellungsträger, dem Rechtsträger für die Erfüllung des Einrichtungszwecks eine bestimmte Anzahl von Personen zur Verfügung zu stellen, ohne dass diese mit dem Rechtsträger einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben müssen. Leitbild ist etwa die Gestellung von Angehörigen durch einen Orden. Ein solcher Gestellungsvertrag kann aber auch in Form eines als „Honorarvertrag“ gestalteten drittbezogenen Personaleinsatzes vorliegen. Hier hat die gestellte Person einen Arbeitsvertrag mit dem Gestellungsträger abgeschlossen (KAGH, Urteil vom 07.06.2013 – M 22/12, ZMV 2013, 207). In dem vom KAGH entschiedenen Fall war das gestellte Anästhesie-Team wie die angestellten Krankenhausärzte zeitweilig in den betrieblichen Ablauf integriert, um mit ihnen am selben Patienten zusammenzuarbeiten. Entscheidend für die Zusammengehörigkeit zum Einsatzbetrieb war, dass das Anästhesie-Team die vertraglich geschuldeten Dienste nur in Zusammenarbeit mit dem Operations-Team des dortigen Krankenhausträgers gemeinsam er-

bringen konnte. Entscheidet demgegenüber das drittbezogene Fremdpersonal völlig eigenständig, wann und wie sie ihre Dienstleistungen erbringen und gerade nicht im bewussten und gewollten und erforderlichen Zusammenwirken mit eigenen Mitarbeitern des Krankenhauses zur Erbringung eines gemeinsam erarbeiteten Arbeitsergebnisses, dann fallen solche Mitarbeiter nicht unter § 3 MAVO (KGH.EKD, Beschluss vom 29.01.2007 – II-0124/M38-06, ZMV 2007, 197).

Die fraglichen Mitarbeiterinnen sind bei der Beklagten gleichfalls im Rahmen eines drittbezogenen Personaleinsatzes tätig. Die Beklagte hat mit der KSG zwar keinen mit „Honorarvertrag“ überschriebenen Vertrag, sondern einen Vertrag über die „Betriebsführung für Teilbereiche Materialbestellung/-Logistik“ abgeschlossen. Darin verpflichtet sich die KSG „im Namen und auf Rechnung“ der Beklagten die Abteilung Materialeinkauf/Logistik der Beklagten zu führen. Im Vertrag heißt es zwar, die KSG habe die direkte Leitung dieser Abteilung und die Aufsicht über Betriebsmittel und Mitarbeiter dieser Abteilung. In diesem Zusammenhang könne der Geschäftsführer der Beklagten aber allgemeine Richtlinien und Weisungen der KSG erteilen. Dies betreffe jedoch nicht das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern. In § 2 dieses Vertrages wird der Beklagten eine Generalvollmacht zur Vertretung der KSG bei allen Rechtsgeschäften, die gesetzlich als Stellvertretungsgeschäfte zulässig sind, erteilt. Die KSG ist ihrerseits berechtigt, unmittelbar im Namen und auf Rechnung der Beklagten entsprechend dem Vertragszweck zu tätige Verträge abzuschließen oder gestaltend auf solche Verträge einzuwirken. Für die Erbringung ihrer Leistungen erhält die KSG von der Beklagten eine feste Pauschalvergütung. Der Wortlaut dieses Vertragswerkes spricht daher für die Erbringung eines Werkvertrages. Beim Werkvertrag arbeiten die Fremdarbeitnehmer für ihren arbeitsvertraglichen Partner, also – hier – für die KSG. Sie sind zwar nicht bei der Verrichtung ihrer täglichen Arbeit in die unmittelbare eigene betriebliche Organisation ihres eigenen Arbeitgebers eingebunden, sondern im Fremdunternehmen, vorliegend bei der Beklagten. Bei der Abgrenzung der gesetzlichen von der ungesetzlichen

Überlassung im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrag ist entscheidend, für wen die eingesetzten Arbeitnehmer arbeiten, für die sie gestellte Fremdfirma, die KSG, oder für den Betriebsinhaber, die Beklagte. Beim echten Werkvertrag erbringen die Fremdfirmen-Leute im fremden Betrieb in einer „eigenen Betriebsorganisation“ ihres Arbeitgebers – hier der KSG – ihre Arbeit. Sie bilden mit eigener Führung quasi einen „Betrieb“ in dem fremden Betrieb, in dem sie eingesetzt sind. Beim Werkvertrag organisiert das leistungserbringende Unternehmen die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen selbst. Der Werkunternehmer bleibt dabei als Unternehmer für die Erfüllung der im Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werkes selbst verantwortlich. Er erbringt und verkauft sein eigenes Arbeitsprodukt (die auftragsgemäß zu erstellenden Arbeiten) lediglich in/an einem(n) fremden Betrieb. Anzeichen für das Vorliegen eines derartigen Überlassungsvertrages ist stets die Abrede der Vertragsparteien, die tatsächliche Praktizierung oder die Bemessung der Vergütung für die Arbeiten nach der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden der eingesetzten Arbeitnehmer. Letzteres ist vorliegend nicht der Fall, da nach dem Betriebsführungsvertrag die KSG von der Beklagten eine Pauschalvergütung erhält. Die Form der Vergütung ist allerdings nur ein reines – nicht unbedingt schwerwiegendes – Indiz für das Nichtvorliegen eines echten Werkvertrages. Eine wesentlich stärkere Indizwirkung hat vorliegend der Umstand, dass die KSG mit rund 158 eigenen Arbeitnehmern noch nicht einmal über eine eigene Personalabteilung oder klar erkennbare und nachvollziehbare Personalleitung verfügt, die deren Fremdeinsatz steuert, ihre Arbeitnehmer ziel- und zweckgerichtet organisiert, kontrolliert und ggf. korrigierend eingreift. Die Haftungsfrage zwischen den Vertragspartnern ist vorliegend völlig ungeklärt, was ein wesentliches Abgrenzungskriterium darstellt. Der alleinige Geschäftsführer der KSG ist gleichzeitig alleiniger Geschäftsführer der Beklagten und zudem noch von zwei weiteren Tochtergesellschaften. Eine organisatorisch nachvollziehbare Trennung und Zuordnung bei der Personalleitung lässt sich hier nach dem Sachvortrag der Parteien nicht feststellen. Der Beweis des ersten Anscheins spricht hier gerade ge-

gen eine eigenständig organisierte selbstständige klar gegliederte Personalführung durch die KSG. Zum vorliegend interessierenden Zentraleinkauf hat die Beklagte vorgetragen, der Geschäftsführer der KSG habe Frau He. mit den Führungsaufgaben des Zentraleinkaufs beauftragt. Welche konkreten Anweisungen in diesem Zusammenhang erteilt worden sind, durch welche Umstände sie als eigene Arbeitsergebnisse der KSG zu werten oder wie Frau He. diese Führungsaufgaben im Einzelfall ausführt, dazu fehlt jeglicher substantiiertes Sachvortrag. Das Gericht ist noch nicht einmal imstande, hier einigermaßen nahe liegende Vermutungen anstellen zu können. Insbesondere ist in keiner Weise nachvollziehbar, inwieweit die KSG eine eigenverantwortliche eigenständige Betriebsführung innerhalb des Krankenhausbetriebes wahrnimmt. Gerade das Gegenteil ist der Fall. Die Klägerin hat zahlreiche Indizien vorgetragen, die hiergegen sprechen. So haben Frau He. und Frau W. die Assistentin der Geschäftsleitung der Beklagten in deren Urlaub vertreten; das hat wahrlich mit dem Zentraleinkauf nichts zu tun. Die Mitarbeiterinnen sind in der Telefonliste der Beklagten als deren Bedienstete aufgeführt. E-Mail-Verkehr zwischen den beiden Prozessparteien wird Frau He. vom Fremdunternehmen zugeleitet. Noch wesentlich gravierender ist, dass Frau He. –sie ist nach ihrem Arbeitsvertrag Bedienstete der KSG – Ende Dezember 2015 die erforderliche zweite Unterschrift für die benötigte Freigabe der Gehaltszahlungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten, also der Klinikum-GmbH, geleistet hat. Dies gibt ein Bild einer völligen Aufgabenvermischung. Es gibt ein einheitliches Bestellsystem für den medizinischen Bedarf ohne jegliche organisatorische Leitungsstruktur der KSG. KSG-Mitarbeiterinnen sind in der Cafeteria der Beklagten dem dortigen Küchenleiter der Beklagten, Herrn Sch., unterstellt. Nach dem Sachvortrag der Parteien ist nicht nachvollziehbar, dass die KSG ihren Mitarbeitern eigene Arbeitsmittel, Werkzeuge oder Räumlichkeiten zur Verfügung stellt, weil jegliche substantiierte Einlassung der Beklagten fehlt. Berücksichtigt man zudem noch die Generalvollmacht, die die KSG der Beklagten im „Betriebsführungsvertrag für Teilbereiche“ erteilt hat, so kann sie voll in deren Geschäftsbetrieb eingreifen. Verträge mit Dritten schließt die KSG

nicht im eigenen Namen, sondern im Namen und Auftrag der Beklagten ab. Beides deutet auf eine nicht abgrenzbare Aufgabenvermischung hin.

Damit sprechen zahlreiche Indizien gegen eine eigenständige fremde Betriebsorganisation der KSG, die klar abgrenzbare Teilbereiche für die Beklagte eigenständig und eigenverantwortlich zu erbringen hat.

In dieser Situation wäre es die prozessuale Verpflichtung der Beklagten gewesen, nach den Grundsätzen einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast das Gericht von dem Vorliegen des Gegenteils zu überzeugen. Das ist nicht der Fall. Die Beklagte hat allenfalls einzelnen Sachvortrag der Klägerin bestritten. Allein der formelle Hinweis auf das Vorliegen eines schriftlichen Vertrages über die Betriebsführung für die Teilbereiche Materialbestellung/Logistik reicht vorliegend nicht aus, weil es für das Vorliegen eines „Gestellungsvertrages“ im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 3 MAVO-Speyer nicht auf den schriftlichen Vertragstext, sondern auf dessen tatsächliche Handhabung ankommt. Die tatsächliche Praktizierung lässt erst den wahren Parteiwillen (§§ 133, 157 BGB) erkennen.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S.

gez. D.

gez. W.